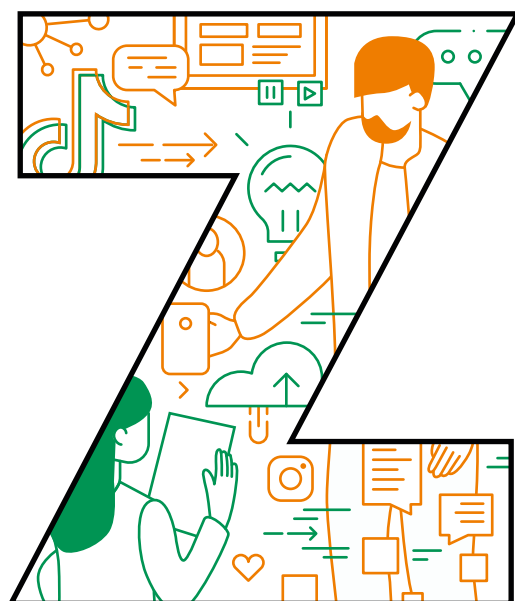


TALENTEN NETWERKEN

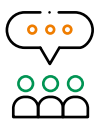
VOOR EEN BETERE LEEFWERELD



GENERATIE Z



INSPIREREN



COMMUNICEREN



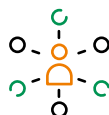
LUISTEREN



COCREËREN

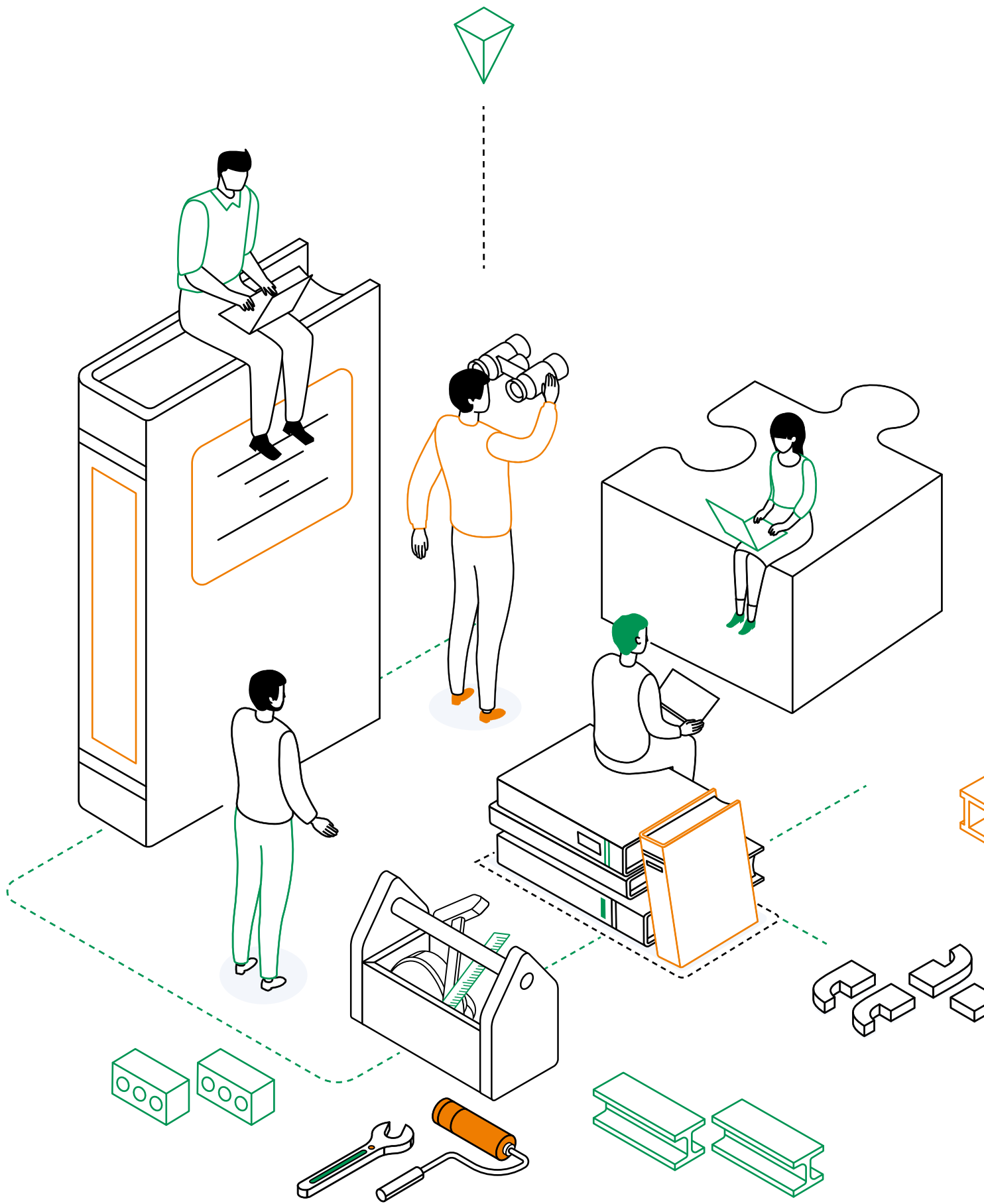


DELEN

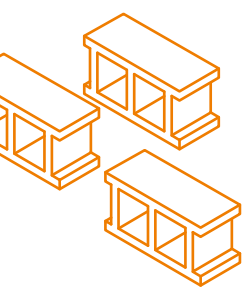


VERBINDEN





ALGEMEEN BESLUIT





Fier werfteam na het planten van de meiboom voor het woonzorgcentrum De Kouter in Oud-Heverlee (ill. Houben)

Op de werkvloer werken nu vier generaties samen: babyboomers, generatie X, millennials en generatie Z. De belangrijkste uitdaging voor de bouwbedrijven is nu de integratie van de millennials en vooral van generatie Z omdat die traditionele werkmodellen in vraag stellen. Netwerken is voor hen belangrijker dan hiërarchie. Maar uit een VCB-enquête is duidelijk tot uiting gekomen dat bouwbedrijven nu zelf fungeren als lerende netwerken en wel degelijk hun medewerkers aanzetten tot betrokkenheid, creativiteit en innovatie.

Daarnaast valt nog op dat de jongste generaties massaal online aanwezig zijn. Traditionele media, zoals radio en tv, bereiken hen nog amper maar des te meer de sociale media. Uit een enquête van de VCB is eveneens gebleken dat bouwbedrijven ook steeds meer gebruik maken van internet en sociale media om kandidaten te rekruteren.

Wat is dan nodig om de nieuwe generaties maximaal te integreren in de bedrijven? Een bottom-up cultuur tot stand brengen waardoor elke medewerker zich meer verbonden voelt met het bedrijf, binnen een plattere bedrijfsstructuur, digitale

samenwerkingsplatformen opzetten waarop medewerkers interactief aan projecten en documenten kunnen werken, diverse vormen van het 'nieuwe werken' mogelijk maken en een meer werknemersgericht opleidingsbeleid voeren met meer ruimte voor niet-klassieke opleidingen en voor digitale informatie-uitwisseling.

Uit de laatste werkbaarheidsmeter van de Stichting Innovatie en Arbeid is alvast gebleken dat de Vlaamse bouw op het vlak van werkbaarheid op heel wat punten positiever scoort dan andere sectoren. De sector zet ook zeer sterk in op bijscholing. In 2018-2019 ondersteunde Constructiv een record aantal opleidingsuren (600.000). Omdat in de bouw projectgericht werken in teams fors overweegt, telt geen enkele andere sector meer betrokken werknemers. De teams in de bouw zijn bovendien in belangrijke mate zelfsturend. Via lean bouwen gaan aannemers en onderaannemers meer dan voorheen in dagelijks onderling overleg projecten afwerken. De enige negatieve factor zijn de fysisch zwaardere arbeidsomstandigheden. Maar juist die kunnen dankzij nieuwe technologieën en digitale tools sterk verbeteren.

Uit een enquête van de VCB is bovendien gebleken dat de coronacrisis ook bouwbedrijven ertoe heeft aangezet om nog extra in digitalisering te investeren. De klemtoon ligt daarbij op digitale tools die een betere planning, documentatie, rapportering en opvolging mogelijk maken. Doordat bouwbedrijven als gevolg van de coronacrisis van plan zijn om hun medewerkers meer van thuis uit te laten werken, gaan zij ook meer investeren in virtuele communicatiemiddelen en samenwerkingstools.

Daarnaast merken we dat steeds meer bouwbedrijven gaan netwerken met andere bedrijven. Grote bouwbedrijven gaan steeds meer allianties aan met start-ups. Vooral jongeren verkiezen nu zo'n start-up te lanceren in plaats van bij een grotere organisatie te gaan werken. Ook uit het programma Brics van de VCB is gebleken dat bouwondernemers nu bereid zijn in alle openheid en wederzijds vertrouwen samen problemen aan te pakken. Het viel trouwens op dat hr-gerelateerde thema's de hoofdmoot van de besprekingen uitmaakten.

Het is ook duidelijk dat heel wat cruciale transitie in de bouw, zoals 'mass customisation', een versnelde renovatie van het bestaande gebouwenpatrimonium, circulair bouwen en de uitbouw van slimme energiesystemen, pas mogelijk zullen zijn via ecosystemen van bedrijven en organisaties. Voor succesvolle ecosystemen gelden dezelfde menselijke factoren, zoals vertrouwen, transparantie, een bottom-up benadering en open communicatie, die ook het succes van innovaties binnen de bedrijven bepalen. Als ecosystemen volgens die principes worden georganiseerd, kunnen zij eveneens de jongeren aanspreken.

Dat is nu niet het geval. De laatste vijf schooljaren is het aantal leerlingen in de secundaire bouwscholen met 20% gedaald. Vooral de ruwbouw- en de schildersopleidingen zijn er fors op achteruit gegaan. Het duaal leren en werken heeft tot nu toe voor de bouw amper soelaas gebracht. Dat er toch nog mogelijkheden bestaan om jongeren aan te trekken, blijkt uit het relatieve succes van de opleidingen voor de installatiesector, zowel in het voltijds als in het duaal stelsel.

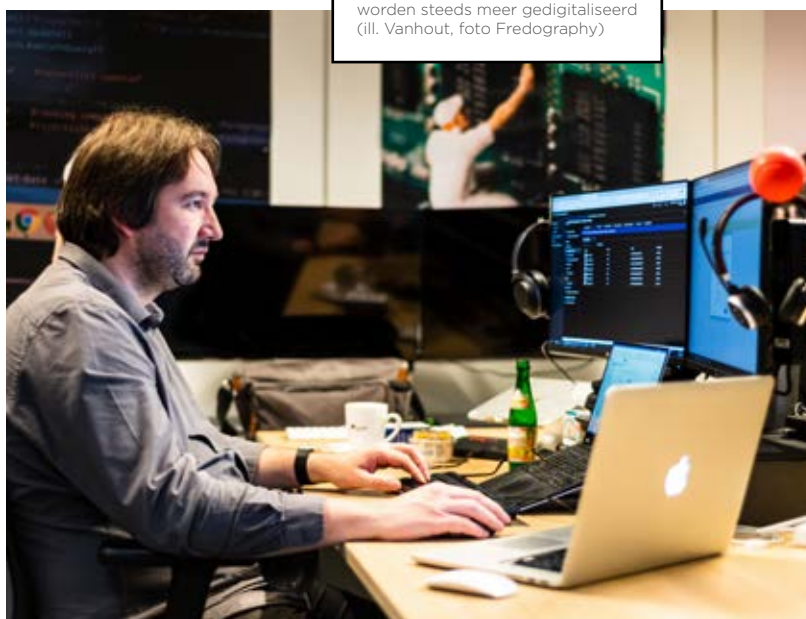
Uit de nieuwe beroepscompetentieprofielen voor de bouwarbeiders blijkt trouwens dat er voldoende mogelijkheden bestaan om aan deze beroepen een modern imago te geven. Want ook bouwarbeiders zullen na verloop van tijd moeten (kunnen) omgaan met allerlei digitale tools en met instrumenten die het werk verlichten, wat hun imago ten goede moet komen. We merken

UIT DE NIEUWE BEROEPSCOMPETENTIEPROFIELEN VOOR DE BOUWARBEIDERS BLIJKT TROUWENS DAT ER VOLDOENDE MOGELIJKHEDEN BESTAAN OM AAN DEZE BEROEPEN EEN MODERNER IMAGO TE GEVEN.

trouwens dat in een aantal bouwscholen deze tools al uitdrukkelijk aan bod komen, vaak op een vakoverschrijdende manier en in nauwe samenwerking met een netwerk van bedrijven.

In de hogescholen en universiteiten merken we een duidelijke stagnatie bij de studenten die voor professionele bachelor studeren, een daling van het aantal gediplomeerde industriële ingenieurs tot minder dan 300 per jaar, en een blijvend te beperkt aantal afgestudeerde burgerlijk ingenieurs. Tegelijk valt op dat afgestudeerde ingenieurs vooral tekort schieten op het vlak van soft skills zoals leiding geven, communicatie en conflictmanagement. Ook jonge afgestudeerden uit het secundair bouwonderwijs blijken onvoldoende communicatievaardig te zijn. Nochtans is juist netwerken met

De taken van de bouwbediende worden steeds meer gedigitaliseerd (ill. Vanhout, foto Fredography)



opdrachtgevers, ontwerpers, onderaannemers en leveranciers in de bouw schering en inslag.

Ondanks de coronacrisis bestaat op de Vlaamse bouwmarkt nog steeds een belangrijke krapte. In het bijzonder voor bediendefuncties (zoals werfleider en calculator) en installatieberoepen lag het aantal vacatures van medio 2019 tot medio 2020 nog altijd hoger dan het aantal nog beschikbare werkzoekenden.

Grootschalige enquêtes geven vooralsnog amper indicaties van verdwijnende bouwberoepen. Als er al nieuwe beroepen in de bouw ontstaan, is hiervoor meestal een masterdiploma vereist. Het gaat dan bijvoorbeeld om mensen die het innovatieproces moeten aansturen, gebouwbeheersystemen moeten integreren, het ruimtelijk- en sloopbeleid in goede banen moeten leiden en informatiestromen en IT-applicaties moeten stroomlijnen. Maar de meeste bouwberoepen veranderen wel onder de invloed van de toenemende industrialisering, de stijgende nood aan samenwerking tussen beroepen en de verder voortschrijdende digitalisering in de bouw. Ook bouwwerkers moeten meer en meer met digitale en andere nieuwe tools kunnen omgaan.

Uit een analyse van de Vlaamse beleidsnota's voor 2019-2024 blijkt tenslotte dat elke nota op verschillende domeinen mogelijkheden tot netwerking met sectoren en bedrijven biedt. Het valt ook op dat voor deze netwerken in belangrijke mate gebruik wordt gemaakt van innoverende digitale tools. Bouwbedrijven moeten zich dus niet alleen bekwalen in de digitale tools die nuttig zijn om hun eigen processen te digitaliseren en efficiënter te maken. Het is belangrijk dat zij zich ook bekwalen in de almaar talrijkere digitale tools die de Vlaamse overheid ter beschikking stelt. Daaruit kunnen dan weer nieuwe businessmodellen ontstaan.

De bouw heeft dus aan de jongere generaties heel wat te bieden. Het is dan wel belangrijk dat we duidelijk focussen op hoe de bouwbedrijven en de bouwberoepen in de 21ste eeuw verder zullen evolueren en op de sterk toegenomen kansen op cocreatie, innovatie en netwerking die de bouw in de 21ste eeuw zal bieden.



Graafwerken voor de Grote Verbinding in Antwerpen (ill. Artes)



GROEI STABILISEREN OM KWALITATIEVE SERVICE TE BLIJVEN GARANDEREN

Brecht Jehoul studeerde bouwkunde in Diepenbeek aan de PXL hogeschool. Na zijn studies startte hij meteen bij het bouwbedrijf Reynders waar hij enkele jaren ervaring heeft opgedaan. In 2014 is hij naar het bedrijf van zijn vader overgestapt, Bouwonderneming Jehoul. Vervolgens nam Brecht de leiding en het bedrijf over van Erik Jehoul. De onderneming verdrievoudigde de omzet op enkele jaren tijd en telt ondertussen al een 20-tal ervaren medewerkers waaronder ook jonge mensen. De visie van Brecht Jehoul binnen dit bedrijf is niet zozeer naar meer omzet streven maar vooral de kwaliteit en service op peil houden.



Retailpark in Dour

De polyvalentie is één van de sterke punten van het bedrijf. De activiteit van het bedrijf komt voor 70 à 80% uit opdrachten van grote winkelketens. Daarnaast werkt Bouwonderneming Jehoul voor occasionele private opdrachtgevers die het bedrijf contacteren voor de bouw van onder andere productiehallen of appartementen. Tenslotte maakt het bedrijf deel uit van enkele vennootschappen in de projectontwikkeling.

Bouwonderneming Jehoul gaat de uitdaging voor grotere projecten niet uit de weg. Zo start het bedrijf in samenwerking met Steps Real Estate en Group GL met de ontwikkeling van een winkelproject in Bree, goed voor 13.000 m² met 22 appartementen. Voor soortgelijke projecten kijkt Brecht Jehoul ook veel verder dan de kerktoeren. Een zeker te vernoemen project is de recente opdracht voor de realisatie van een retailpark te Dour in Wallonië: een site van maar liefst 16.000 m² die bestaat uit 14 commerciële units, 14 lofts en een 80-tal appartementen. Dit gebeurt in eigen beheer en in samenwerking met Zabra Real Estate.

Het valt op dat retailprojecten momenteel veel vaker dan voorheen gecombineerd worden met de bouw van appartementen en lofts. Doordat Bouwonderneming Jehoul

zowel in de industriële als in de residentiële bouw bedreven is, vormen deze opdrachten dan ook geen probleem. De bedienden van Bouwonderneming Jehoul zijn opgeleid om de calculatie, opvolging en afwerking voor hun rekening te nemen, en dit zowel voor de industrie- als voor de appartementsbouw. Omwille van die betrokkenheid bij met name de industriële bouw, heeft het bedrijf zich bovendien moeten bekwamen in het bimmen.

Brecht Jehoul: "Nog een troef is dat ik elke dag opnieuw te midden van het werk sta. Ik heb nog onmiddellijke contacten met mijn klanten. Als het bedrijf nog verder zou groeien, vrees ik dat ik die service niet langer kan aanhouden. In ons bedrijf is het ook zo dat de projectleider die een project calculeert, het project nadien ook gaat uitvoeren van A tot Z. We maken geen onderscheid tussen een dienst calculatie en een dienst uitvoering. Ik beschik nu trouwens over polyvalente ingenieurs die aan al deze bekwamheden voldoen."

De Confederatie Bouw Limburg heeft Brecht Jehoul als Jonge Vlaamse Aannemer voorgedragen.



ONTWIKKELEN EN BOUWEN MET STIJL

Drie jaar geleden heeft het bouwbedrijf Eribo zijn DNA nader onderzocht. Zo kwam het bedrijf automatisch op de ondertitel Stijlbouwers uit, een neologisme waarop het bedrijf een patent heeft genomen. Dat betekent de lat altijd hoger leggen en de klant op de eerste plaats, beter dan de norm werken, verder gaan dan wat klanten normaliter verwachten. Wij spraken met de gedelegeerd bestuurders Ilse en Pieter Vandewiele.

Ilse Vandewiele heeft toegepaste economie gestudeerd aan de KULeuven en nadien via avondonderwijs vastgoedkunde. “Aanvankelijk werkte Eribo met vastgoedmakelaars. Maar bij een eerste project verkocht ik 25 en de vastgoedmakelaar amper 5 appartementen. We hebben de verkoop dan in eigen handen genomen en binnen Eribo sta ik nu in voor verkoop en verhuur.”

Pieter Vandewiele studeerde voor professionele bachelor in de hogeschool te Aalst. Bij Eribo werkte hij aanvankelijk als werfleider van ruwbouwwerken, vervolgens als projectleider om ten slotte de bestuurstaken van vader Eric, stichter van Eribo, geleidelijk aan over te nemen. Maar voor de bouwafdeling heeft Eribo intussen een directeur aangesteld. Pieter Vandewiele: “Ik leg me nu vooral toe op de projectontwikkeling: de aankoop van gronden en panden tot en met het in orde brengen van de vergunningen om die te herontwikkelen. Omdat we de verkoop ook zelf in handen hebben, kijken we al bij de aankoop naar de verkoopbaarheid. Wij beschikken intussen over voldoende gronden voor een 500-tal woongelegenheden. Daarvan worden momenteel een 200-tal te koop aangeboden. Vaker gaat het om voormalige bedrijfspanden. Gemeenten zijn dan dikwijls bondgenoot in de reconversie van die panden. Met ons nieuw goed zichtbaar kantoorgebouw in Waregem komen eigenaars nu meestal zelf naar Eribo met een aanbod.”

Eribo telt nu bijna 60 medewerkers waaronder een 40-tal arbeiders. Die leggen zich vooral toe op de ruwbouwwerken en moeten zorgen voor een uitstekend uitgevoerd gevelmetselwerk. Omdat het steeds moeilijker wordt om de juiste profielen te vinden, levert Eribo de laatste jaren extra inspanningen op het vlak van ‘employer branding’. Pieter Vandewiele: “We hebben nu een aparte jobwebsite aangemaakt die gelinkt is aan onze vacatures. Kandidaten kunnen zelf hun cv opladen. Voor arbeidersprofielen voeren wij betalende campagnes via Facebook en voor bediendenprofielen via LinkedIn. De rekrutering verloopt nu veel professioneler. En met succes. Voor ons onthaal ontvingen wij op een week tijd een 40-tal sollicitaties. We hebben ook softwaretools gekocht om het sollicitatieproces beter op te volgen.” Op een gelijkaardige manier worden ook de klanten bediend. Ilse Vandewiele: “Onze klanten beschikken nu over een eigen portaal. Daar vinden zij offertes, tips, het verloop van de werken tot en met het postinterventiedossier terug.”

Een aantal jaren geleden werkte Eribo samen met Wienerberger aan de Duurzame Wijk in Waregem. Pieter Vandewiele: “Het project leerde ons extra aandacht te besteden aan toegankelijkheid, energiezuinigheid, levenslang wonen, akoestiek en biodiversiteit. Ook de groenvulling is in alle projecten veel belangrijker voor ons geworden”. Ilse en Pieter Vandewiele werden als Jonge Vlaamse Aannemers voorgedragen door de Confederatie Bouw West-Vlaanderen.



MAATWERK VOOR KLANTEN EN MEDEWERKERS

In 2015 heeft Généréux Oushoorn het interieur- en schrijnwerkbedrijf Aksis overgenomen. Hij heeft het bedrijf georiënteerd naar een totaalaannemer interieur met eigen atelier in een b2b-markt. Het bedrijf legt zich nu vooral toe op de inrichting van kantoren, commerciële ruimtes en horecaketens. Het machinepark werd grondig gemoderniseerd en het aantal medewerkers uitgebreid van amper 1 tot 25 waarvan 8 bedienden, 4 mensen in het atelier en 13 plaatsers. Een belangrijke troef van het bedrijf is dat het de werken grotendeels met eigen mensen kan uitvoeren en zo met de klanten een vertrouwensrelatie op lange termijn kan uitbouwen.

Généréux Oushoorn heeft criminologie en business economics gestudeerd: geen evidente voorbereiding om een interieur- en schrijnwerkbedrijf te leiden. Maar zijn vader had een studiebureau in grootkeukens – FBO Consulting – en via deze weg kwam hij in contact met Eric Volckaert, de vroegere zaakvoerder van Aksis. Op diens technische bagage kon Généréux Oushoorn steunen om het bedrijf te herstarten.

Bij de uitbouw van het bedrijf heeft hij oog gehad voor een gezonde mix van jongeren en van oudere medewerkers die hun ervaring kunnen overdragen. “Ik geloof sterk in zelfsturing. Ons hr-beleid is daarop gestoeld. Wij motiveren al onze medewerkers om zelfsturend te zijn. Wij kijken naar hun zwakke en sterke punten. In het licht daarvan bekijken wij hun taakomschrijving en volgen wij op hoe ze zich verder ontwikkelen. Dat is best intensief. Ik vind het bijvoorbeeld belangrijk om zeker om de 4 maanden met hen een persoonlijk gesprek te hebben. Zij geven dan vaak zelf aan wat we als bedrijf beter of anders moeten aanpakken. Tegelijk werk ik met hen rond een aantal waarden. De klanten moeten bijvoorbeeld bij de uitvoering van de werken altijd over een aanspreekpunt binnen ons bedrijf beschikken. Wij ontzorgen hen van A tot Z en nemen ook de nazorg op ons. Problemen proberen we snel en proactief op te lossen. Dat is belangrijk binnen de strikte timing die onze klanten hanteren. Met hen willen wij een langdurige vertrouwensrelatie opbouwen. Wij zetten ook sterk in op kwaliteit en innovatie.”

Na de nieuwe CNC nesting-machine is er nog een dynamische kantenlijmer met AirForce bijgekomen, een systeem met warme gecompriëerde lucht voor de applicatie van laserkanten. Veilig werken is eveneens een belangrijk aandachtspunt voor Aksis. Généréux ondertekende het charter Safety My Priority van de Confederatie Bouw. Het bedrijf koos eveneens voor een ISO 45001-certificaat. De idee werd wel eerst afgetoetst met de opdrachtgevers, met name uit de chemische sector. Die hebben het certificaat aanvaard. Généréux Oushoorn: “Het is vergelijkbaar met het VCA-attest: het impliceert een dagelijkse opvolging binnen de onderneming en een jaarlijkse externe audit. Een voordeel van dit certificaat is dat het ons in staat stelt specifieke noden van klanten af te stemmen op onze bedrijfsprocessen.”

Généréux Oushoorn is ook opgetogen over zijn integratie binnen de Confederatie Bouw. Hij is nu betrokken bij de cluster Afwerking Oost-Vlaanderen en op die manier bij de Houtproef. Dat vindt hij een schitterend initiatief. Het levert hem contacten met scholen op en zo met stagiairs die nadien als werknemer bij Aksis kunnen doorgroeien. Généréux Oushoorn werd vanuit de Confederatie Bouw Oost-Vlaanderen als Jonge Vlaamse Aannemer voorgedragen.



FAMILIEBEDRIJF MET FAMILIALE SFEER

Hertsens Wegenwerken is een familiebedrijf dat vooral actief is in de openbare omgevingsaanleg. Het bedrijf werd opgericht in 1991. Bestuurder Helena Hertsens werkt er al sedert 2007. Al van kindsbeen af kreeg ze van haar ouders de ondernemingszin en het doorzettingsvermogen mee. Met haar studies in de handelswetenschappen en werkervaring in de financiële audit, was de weg naar het besturen van een bedrijf ingezet. Een belangrijke troef van het bedrijf is de familiale sfeer die er heerst, niet alleen tussen de meewerkende familieleden maar ook met al de betrokken werknemers. Deze sfeer wordt versterkt doordat ze samen met haar man en haar 2 kindjes in het gloednieuwe kantoorgebouw woont.

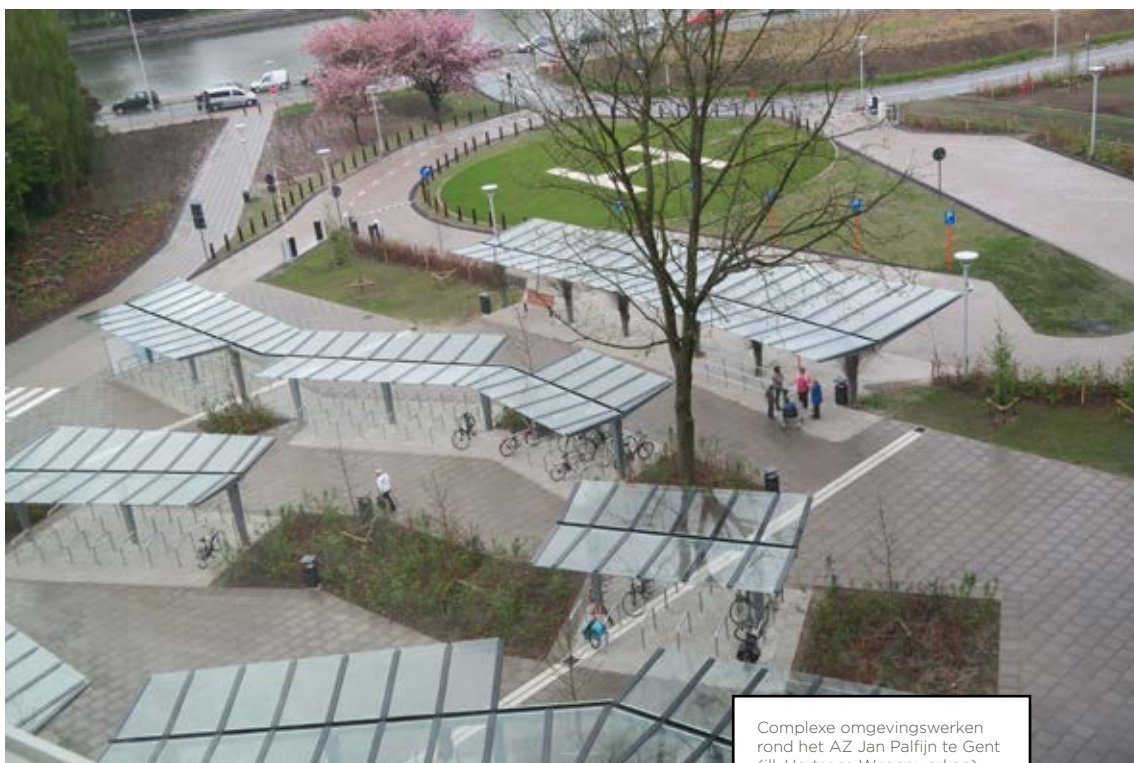
Hertsens Wegenwerken telt een 50-tal medewerkers maar beschikt toch over een vlakke structuur. Helena Hertsens: "De projectleiders hebben de dagelijkse leiding over de werven. Ze gaan in principe minstens één maal per dag langs op de bouwplaats. Ze zijn echter niet permanent aanwezig op de verschillende werven die ze tegelijkertijd lopen hebben, waardoor de ploegen toch in belangrijke mate zelfstandig moeten kunnen werken. Ze bestaan doorgaans uit een ervaren ploegbaas en één of meerdere werkmannen, al naargelang de aard van de uit te voeren taken. De meeste personen hebben al een hoop ervaring, we proberen hen al die kennis en kunde te laten doorgeven aan de nieuwe mensen die instromen. Heel wat ploegbazen naderen echter de pensioengerechtigde leeftijd. Wij staan dus voor de belangrijke uitdaging om de permanente basis van ervaring voldoende groot te houden. Dit is een uitdaging voor alle spelers in de sector."

Het aantrekken van nieuwe mensen is door de schaarste op de arbeidsmarkt inderdaad geen sinecure. Om de visibiliteit te verhogen, profileert het bedrijf zich steeds actiever op sociale media kanalen als Facebook en LinkedIn. Bovendien neemt Helena Hertsens

vaak zelf deel aan gesprekken met sollicitanten. Ook de projectleiders worden bij het aanwerven van nieuwe mensen betrokken. Zo wordt de vinger aan de pols gehouden om te kijken welke competenties er op het terrein juist nodig zijn. Helena Hertsens: "We zijn naast de permanente zoektocht naar goede ploegbazen, arbeiders en chauffeurs ook actief op zoek naar een bijkomende projectleider. We hebben een zeer beperkt verloop en maken tijdens sollicitatiegesprekken ook duidelijk dat we een duurzame en langdurige werkrelatie willen aangaan."

Hertsens Wegenwerken is overduidelijk een familiebedrijf: "Bijna alle familieleden werken bij ons bedrijf en het was een grote meerwaarde toen ook mijn man 10 jaar geleden in de zaak stapte. Samen met alle werknemers wensen we als één familie mooie projecten te creëren. Ik werk niet in een apart bureel maar tussen en samen met de bedienden in een ruim landschapsbureau, waardoor ik makkelijk kan bijspringen en helpen met zaken waarmee ze bezig zijn. Ik ben doorheen de dag een permanent aanspreekpunt. Ook onze arbeiders kunnen me altijd vlot bereiken."

Het bedrijf legt zich al geruime tijd vooral toe op openbare omgevingswerken tot klasse 6. Het gaat dan om grondwerken, aanleg van rioleringen inclusief de bijhorende rioolconstructies en om alle soorten van verhardingen, inclusief de bijpassende inrichtingen zoals straatmeubilair, speeltoestellen, hout- en betonconstructies en beplanting. De meest gevarieerde werken worden aangomen, meestal hoe complexer hoe liever, en dit op de meest uiteenlopende plaatsen: op openbare pleinen, van woonwijken tot parken, van de omgeving rond ziekenhuizen tot de speelplaatsen van scholen, enz. Helena Hertsens: "We schrikken zeker niet terug voor complexere opdrachten, integendeel. De studie bureaus worden voor de vormgeving van de omgeving bovendien almaar creatiever. Infiltratie van water en vergroening winnen al enige tijd terecht



Complexe omgevingswerken
rond het AZ Jan Palfijn te Gent
(ill. Hertsens Wegenwerken)

aan belang en worden zoveel mogelijk geïntegreerd in hedendaagse projecten. Wij moeten die trend volgen, en doen dit met succes.”

Van de huidige coronacrisis heeft men bij Hertsens Wegenwerken tot hiertoe weinig hinder ondervonden. Helena Hertsens: “Gelukkig werd tot hiertoe niemand rechtstreeks getroffen. Het heeft organisatorisch wat extra werk gevergd, maar we hebben geen collectieve sluiting moeten doorvoeren. We hebben een uitermate drukke tijd achter de rug en het orderboek zit nog goed vol. We merken wel dat er wat minder aanbestedingen gepubliceerd worden, wat mogelijks een terugval van activiteiten in onze sector kan veroorzaken in 2021. We hopen dat de overheden tijdig inzien dat ze moeten blijven investeren om de verschillende bouwsectoren te ondersteunen. Wij zullen alvast met veel motivatie de omgevingswerken voor onze rekening nemen.”

Haar voordracht als Jonge Vlaamse Aannemer kwam van de Confederatie Bouw Antwerpen.